1
Des intérêts conjoints qui deviennent divergents

*« Si le travail c'est la santé,
à quoi sert alors la médecine du travail ? »*

Pierre Dac

Le contrat de travail est un contrat *synallagmatique*, ce qui veut dire qu'il comporte des droits et des obligations réciproques pour chacune des parties.

Les parties au contrat, salarié d'un côté, employeur de l'autre, ont des intérêts communs et convergents : créer de la richesse. Mais ils ont aussi des intérêts opposés qui peuvent aller jusqu'à la rupture ; à l'enchantement des premiers temps peut succéder une profonde désillusion.

L'opposition entre salarié et employeur naît parfois au cours de l'exécution du contrat de travail, très souvent après la rupture de celui-ci, surtout s'il s'agit d'une rupture à l'initiative de l'employeur.

Ce qui rend les choses complexes dans une PME, c'est que peu de choses sont formalisées par écrit.

Exemple :

Si un employeur reproche à un salarié de s'écarter de la règle établie, il lui faudra prouver à la fois :

- que la règle existait, et
- que le salarié s'en est affranchi.

Une autre difficulté liée à la taille des PME est que peu d'échanges se font par écrit : reproches ou mises en garde sont souvent verbaux.

En cas de conflit, il sera difficile à l'employeur de démontrer la persistance d'un comportement déviant. Le salarié aura beau jeu de prétendre qu'il n'avait jamais reçu le moindre reproche, et que la rupture est brutale autant qu'injustifiée.

Il est donc de l'intérêt de l'employeur de conserver des traces écrites des événements marquants de la relation de travail, de ne pas s'en remettre à la tradition orale, en un mot de « documenter ».

À chaque événement marquant de la vie du contrat de travail correspondra un document, qui sera soigneusement classé, inventorié et conservé par l'employeur dans les limites autorisées (prescription, lois d'amnistie).

Comme nous le verrons au chapitre 6, l'établissement de la réalité des faits est un élément déterminant du procès prud'homal.

Le rôle du chef d'entreprise est d'anticiper sur des divergences futures et de penser à constituer son dossier quand tout va bien.

Il n'est pas question d'agir de manière sournoise, la loyauté étant essentielle dans la relation de travail, mais il s'agit de ne pas être pris au dépourvu par une partie malintentionnée, qui préparerait silencieusement son dossier en laissant l'autre dans le dénuement de l'impréparation.

Pour autant, on évitera de tomber dans l'excès inverse : bombarder un salarié d'écrits en tous sens pour constituer un dossier accablant risquerait d'être regardé comme du *harcèlement moral*.

Cela s'appellerait « tomber de Charybde en Scylla » !

2
Une juridiction spécialisée dans les conflits du travail

« C’est plein de disputes,
un bonheur. »

Jean Anouilh

Le conseil de prud’hommes est une juridiction d’exception, spécialisée dans les litiges relatifs au contrat de travail.

Elle est composée de manière paritaire : le nombre de magistrats appartenant au *collège employeurs* est égal au nombre de magistrats appartenant au *collège salariés* (1 + 1, devant le bureau de conciliation, 2 + 2, devant le bureau de jugement).

Les conseillers prud’homaux sont élus tous les cinq ans, à l’occasion d’une élection nationale, et leur mandat est renouvelable.

Le conseil de prud’hommes est composé de cinq sections qui correspondent à des grandes catégories de métiers (sauf la section encadrement qui est transversale), à savoir :

- L’agriculture.
- Les activités diverses.
- Le commerce.
- L’encadrement.
- L’industrie.

Chaque section est constituée d'un bureau de conciliation (un conseiller du collège employeurs et un conseiller du collège salariés) et d'un bureau de jugement (deux conseillers du collège employeurs et deux conseillers du collège salariés).

Il existe également une formation de référé commune aux cinq sections, compétente pour juger des affaires qui ne soulèvent pas de contestation sérieuse ou pour mettre fin aux troubles manifestement illicites.

Le conseil de prud'hommes n'est compétent que pour les litiges d'ordre individuel, ce qui exclut les litiges concernant les grèves, les accords, et d'une manière générale, tous les conflits qui mettent en jeu des intérêts collectifs.

Certains conflits relèvent de la compétence d'autres juridictions :

- ► Les accidents du travail relèvent de la compétence du tribunal des affaires de sécurité sociale.
- ► Les élections professionnelles relèvent de la compétence du tribunal d'instance.
- ► Le contentieux des autorisations administratives de licenciement concernant les salariés protégés relève de la juridiction administrative.

Le bureau de conciliation fixe le calendrier de procédure. Il peut également ordonner la remise de documents ou le versement de provisions à valoir sur les sommes dues au salarié. En pratique, il peut accorder ce qui ne soulève aucune contestation sérieuse, et pourrait être également ordonné par la formation de référé.

Le bureau de jugement, quant à lui, statue au fond plusieurs mois après le bureau de conciliation après avoir entendu les plaidoiries et après avoir délibéré.

Le délai entre l'introduction de la demande et le jugement est généralement compris entre six et douze mois. Il dépend de plusieurs facteurs, car :

- ► Certains conseils de prud'hommes ont un rôle très chargé.
- ► À l'intérieur d'un même conseil de prud'hommes, certaines sections sont plus encombrées que d'autres.
- ► Une affaire peut faire l'objet d'un renvoi si elle n'est pas en état d'être jugée à la date fixée. Par exemple, lorsque les parties n'ont pas respecté le calendrier de procédure (ce qui n'est pas recommandable).

La saisine du conseil de prud'hommes est une procédure simple, son formalisme étant réduit au minimum.

En pratique, il suffit de se rendre au conseil de prud'hommes et de remplir un formulaire mis à disposition par le greffe.

Le formulaire contient des informations de base concernant le demandeur et le défendeur, ainsi que l'indication des demandes.

Il convient de cocher la case concernée et de chiffrer, comme sur le modèle ci-dessous :

	Euros
☐ *Salaires ou indemnités*	
☐ *Salaire*	
☐ *Rappel de salaire*	
☐ *Heures supplémentaires*	
☐ *Primes*	
☐ *Commissions*	
☐ *Demandes liées à la rupture du contrat*	
☐ *Indemnité de congés payés*	
☐ *Indemnité de préavis*	
☐ *Indemnité de licenciement*	
☐ *Indemnité de clientèle*	
☐ *Indemnité de départ à la retraite*	
☐ *Indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement*	
☐ *Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse*	
☐ *Dommages et intérêts pour rupture abusive*	